

**Les Lignes Directrices de Gestion**

La loi du 6 août 2019 de Transformation de la Fonction Publique et le décret n°2019-1265 du 29 novembre 2020 ont mis en place l’obligation de définir des lignes directrices de gestion dans chaque collectivité territoriale.

Cet outil constitue un document de référence pour la gestion des ressources humaines de la collectivité : **il permet de formaliser la politique RH,** de favoriser certaines orientations, de les afficher et d’anticiper les impacts prévisibles ou potentiels des mesures envisagées.

Ainsi, les lignes directrices de gestion visent à :

* déterminer **la** **stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines**, notamment en matière de GPEEC (gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences).
* fixer **des orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels**. En effet, les CAP (Commissions administratives paritaires) n’examineront plus les décisions en matière d’avancement et de promotion à compter du 1er janvier 2021.
* favoriser, **en matière de recrutement**, l’adaptation des compétences à l’évolution des missions et des métiers, la diversité des profils et la valorisation des parcours professionnels ainsi que l’égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Afin d’accompagner chaque collectivité dans la définition de ses lignes directrices de gestion, la note d’information ci-jointe propose une trame de document à adapter en fonction des effectifs de la collectivité et des spécificités locales. **La collectivité devra présenter en Comité Technique, pour avis, le projet de lignes directrices de gestion établi par l’autorité territoriale**.

**S’agissant des avancements de grade**, les collectivités seront destinataires des tableaux des agents remplissant les conditions pour bénéficier d’un avancement de grade en 2021 début décembre. Ainsi la collectivité pourra créer le cas échéant les postes correspondants pour nommer ses agents par la voie de l’avancement de grade dès qu’elle aura établi et communiqué à ses agents ses lignes directrices de gestion.

**S’agissant de la promotion interne**, il revient désormais au Président du centre de gestion de définir un projet de critères de sélection des candidats, qui est ensuite soumis au Comité Technique pour avis. Après validation des lignes directrices de gestion « promotion interne » issue de cette consultation, le Président examinera les dossiers des agents proposés et établira les listes d’aptitude correspondantes dans le respect de la réglementation statutaire.

Afin d’élaborer ce projet pour la promotion interne, une consultation des organisations syndicales ainsi que des collectivités disposant de leur propre Comité Technique est prévue en janvier 2021. Un projet de lignes directrices de gestion « promotion interne » sera présenté au Comité Technique du 30 mars 2021.

Afin de proposer leurs agents à la promotion interne, les collectivités seront destinataires début décembre 2020 des listes des agents proposables, et de la grille de sélection de l’année précédente permettant de motiver leur choix, à compléter et retourner pour le 15 mars 2021 au centre de gestion. L’examen des agents proposés sur la base des critères établis par le Président du centre de gestion et validés par le Comité Technique du 30 mars pourra se faire en avril, et **les listes d’aptitude seront établies avec effet au 1er mai 2021**.